



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

8.500 Arbeitsplätze sollen nach dem Willen des Vorstandes bis Ende März nächsten Jahres im PKW-Bereich abgebaut werden. Dank der Zukunftssicherung 2012 kann das Unternehmen dies nur auf freiwilliger Basis – ohne Kündigungen erreichen. Im Rahmen der Zukunftsvereinbarung 2012 haben wir Produkte, wie den OM 651 für Untertürkheim oder die Fahrzeugzeugvarianten für Sindelfingen und Bremen gesichert. Dadurch leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung der Arbeitsplätze. Weil betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen sind, muss der Vorstand jetzt attraktive Konditionen für Mitarbeiter anbieten, die das Unternehmen freiwillig verlassen wollen.

Dennoch darf dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Vorstand die Zahl von 8.500 Arbeitsplätzen einseitig festgelegt hat. Diese Zahl beruht zum einen auf einem gegenüber der bisherigen Planung deutlich abgesenkten Produktionsprogramm, welches zu einem niedrigeren Personalbedarf führt. Zum anderen aber wird für die kommenden Jahre ein Rationalisierungseffekt von vier Prozent unterstellt. Dieser Effekt ist allerdings noch nicht durch tatsächliche Einsparungen abgedeckt.

Angenommen das Unternehmen würde seine Personalabbauziele erreichen. Dann ist es Aufgabe des Betriebsrates, sehr genau darauf zu achten, ob die einzelnen Abteilungen noch arbeitsfähig sind. Die Befürchtung liegt nahe, dass wir am Ende zwar weniger Personal, aber nicht im gleichen Umfang weniger Arbeit haben.

Der Betriebsrat wird deswegen sehr genau beobachten, ob dem reduzierten Personal auch reduzierte Aufgaben zu Grunde liegen.

Dies reicht aber nicht aus. Wir werden mit den Vertrauensleuten gemeinsam prüfen, wo wir Fremdvergaben zurückholen und mit neuen Aufträgen Arbeitsplätze am Standort Stuttgart schaffen können. Neue Produkte und Insourcing sichern langfristig unsere Arbeitsplätze.

Von der Werkleitung und den Führungskräften erwarten wir, dass sie den Betriebsrat dabei aktiv unterstützen. Denn ein Unternehmen ist nur dann erfolgreich, wenn es Arbeitsplätze schafft und nicht vernichtet.

Herzlichst

Helmut Lense
Betriebsratsvorsitzender

Wolfgang Nieke
stv. Betriebsratsvorsitzender

Was muss beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages beachtet werden?

Stichtag zu Alter und Betriebszugehörigkeit

Stichtag für die Betriebszugehörigkeit und für das Alter ist der 31. März 2006. Wer bis dahin ein weiteres Betriebszugehörigkeitsjahr vollendet hat, erhält die höhere Abfindung. Für einen Mitarbeiter, der bis zum 31. März 2006 das 40. Lebensjahr vollendet, gelten die Abfindungsregelungen ab 40. Die Höhe der Turboprämie entscheidet sich dagegen allein danach, wann die Ausscheidensvereinbarung unterschrieben wird. Das heißt, wer beispielsweise im Februar 2006 40 Jahre alt wird, kann sich mit einer Unterschrift im Jahr 2005 die Turboprämie sichern und fällt dennoch unter die Abfindungsregelungen ab 40.

Hinweis: Für Beschäftigte ab Geburtsjahrgang 1953 und älter gelten die Regelungen zur Frührentierung.

Abfindungen für Mitarbeiter über 60 Jahre

Mitarbeitern, die älter als 60 Jahre sind und noch arbeiten, obwohl sie bereits die Möglichkeit hätten, in Altersrente zu gehen (zum Beispiel Rente als langjährig Versicherter mit 62/63) kann im Einzelfall eine Abfindung von maximal 10.000 Euro angeboten werden. Voraussetzung ist jedoch, dass diese Mitarbeiter noch mindestens 12 Monate arbeiten müssten, bis sie mit 65 Jahren in Rente gehen könnten.

Regelungen zur Teilzeit

Teilzeitbeschäftigte bekommen die volle Höhe des jeweiligen Sockelbetrages der Abfindung sowie die volle Turboprämie entsprechend der Vereinbarung.



Jeder sollte sorgfältig prüfen, ob ein Abfindungsangebot in die ganz persönliche Lebenssituation passt. Der Betriebsrat berät euch dabei gerne.

Impressum:

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Jürgen Stamm,
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;

Redaktion: Alexandra Wolf, Kai Bliesener

Druck: hartmanndruck, Wildberg

Extra



Weihnachtsgeld

Unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens erhalten Mitarbeiter bis E5 einmalig noch das volle Weihnachtsgeld. Dieser Betrag erhöht die Abfindung und wird mit der Abfindung ausbezahlt.

Ergebnisbeteiligung

Scheidet der Mitarbeiter im Laufe des Jahres 2005 aus, erhält der Mitarbeiter anteilig für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses 1/12tel der Ergebnisbeteiligung. Scheidet der Mitarbeiter im Jahr 2006 vor Auszahlung der Ergebnisbeteiligung aus, erhält der Mitarbeiter die volle Ergebnisbeteiligung. Unter Vorlage der Lohnsteuerkarte im April 2006 wird die Ergebnisbeteiligung entsprechend vergütet.

Verzicht auf Wiedereinstellungszusage

Wenn Mitarbeiter bis zum 30. September 2006 im Rahmen einer Wiedereinstellungszusage zurückkehren, kann diesen Mitarbeitern angeboten werden, auf die Wiedereinstellungszusage gegen Zahlung einer Abfindung zu verzichten. Hier gilt aber ebenfalls die doppelte Freiwilligkeit, das heißt der Mitarbeiter kann nicht gezwungen werden auf seine Wiedereinstellung zu verzichten. Eine Wiedereinstellungszusage haben zum Beispiel Mitarbeiter in Familienzeit oder bei häuslicher Krankenpflege oder im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen aufgrund der Gesamtbetriebsvereinbarung „Qualifizierung“.

Arbeitslosengeld

Nach § 144 Abs. 1 SGB III tritt eine Sperrzeit von 12 Wochen ein - solange wird das Arbeitslosengeld gestrichen -, wenn Beschäftigte ihr Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund gelöst haben. Die Arbeitslosengeldzahlung wird bei älteren Arbeitslosen mit vorangegangenen längeren Beschäftigungszeiten sogar noch stärker gekürzt, nämlich um bis zu acht Monaten. Dabei kommt es nicht darauf an, auf wessen Wunsch oder Veranlassung hin das Beschäftigungsverhältnis aufgelöst wurde. Nur unter sehr engen Voraussetzungen - etwa bei wesentlichen und dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen - kann die Sperrzeit entfallen.

Nach § 143 a SGB III ruht das Arbeitslosengeld - die Zahlung des Arbeitslosengeldes wird hinausgeschoben -, wenn Abfindungen gezahlt werden und die Kündigungsfrist nicht eingehalten wird. Dies ist insbesondere bei altersgesicherten Arbeitnehmern der Fall und führt dann zu monatelangen „finanziellen Durststrecken“. Während dieser Ruhezeit sind die Arbeitslosen auch nicht krankenversichert. Sie müssen für ihre freiwillige Versicherung finanziell selbst aufkommen.

Für die Berechnung des Arbeitslosengeldes ist folgende Internet-Adresse nützlich:

<http://www.pub.arbeitsamt.de/alt.html>

Abfindung und Steuerpflicht

Abfindungen wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind nach § 3 Nr. 9 EStG unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei. Die Höhe des Freibetrages hängt vom Lebensalter und der Beschäftigungsdauer ab:

Beträge bis € 7.200,- sind stets steuerfrei. Wer mindestens 50 Jahre alt ist und 15 Jahre in der Firma beschäftigt war, kann bis zu € 9.000,- steuerfrei behalten. Für über 55-Jährige mit 20 Jahren Betriebszugehörigkeit sind € 11.000,- steuerfrei. Der überschüssende Teil einer Abfindung ist steuerpflichtig.

Abfindung und Sozialversicherungspflicht

Für Abfindungen wegen Verlustes des Arbeitsplatzes brauchen keine Sozialversicherungsabgaben gezahlt werden.

Fünftelungsregelung

Da nicht jedes Arbeitsverhältnis genau zum 31. Dezember aufgelöst wird, fließt neben der Abfindung in sehr vielen Fällen noch für einige Monate des Jahres der reguläre Arbeitslohn. Da der Einkommensteuertarif progressiv gestaltet ist, kann dies im Jahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu relativ hohen Steuern führen. Um dies abzumildern, kann der zu versteuernde Abfindungsbetrag auf (unwiderruflichen) Antrag rechnerisch auf fünf Jahre verteilt werden. Dann ist die Besteuerung unter Anwendung der in § 34 EStG erklärten Fünftelungsregelung vorzunehmen. Meist bringt dies aber nur eine geringe Steuerersparnis. Ein merkbarer Vorteil tritt durch die Fünftelungsregelung dann ein, wenn die vollständige Auszahlung der Abfindung in ein Kalenderjahr verlagert werden kann, in dem Sie keinerlei Einkünfte oder nur steuerfreie Einnahmen haben.

Die IG Metall rät deshalb: Auf jeden Fall sollte man sich vor einem Antrag auf Fünftelungsregelung durch einen Steuerexperten beraten lassen.

Für die Ermittlung der Steuerlast ist folgende Internet-Adresse nützlich:

<http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/erfolgsgeld/app/270/9261/>

Risiken bei der Rente

Für Mitarbeiter, die einen Aufhebungsvertrag unterschreiben, gilt: die Anwartschaften auf die betriebliche Altersversorgung wachsen nur bis zum rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses an. Bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages (nicht Vorruhestandsregelung) wird die Betriebsrente reduziert. Das heißt, es werden die

Betriebsrentenjahre durch die erreichbaren Betriebsrentenjahre (zum Beispiel bis zum Alter 65) geteilt. Mit diesem Faktor wird der Wert in der Rententabelle multipliziert. Dieser Wert wird dann frühestens mit Renteneintritt wieder regelmäßig an die Inflationsrate angepasst. Bis zur Rente ist dieser Betriebsrentenwert also nicht inflationsgeschützt, sondern bleibt in der Höhe gleich.

Mitarbeiter, die zwischen 1. Februar und 31. März 2006 einen Frühpensionierungsvertrag unterschreiben, erwerben ihre Ansprüche auf die DaimlerChrysler-Betriebsrente ohne Kürzungen.

Neuregelung zur Betriebsrente

Ab 1. Januar 2006 gibt es eine gesetzliche Neuregelung zur Anwartschaft auf Betriebsrente: Anspruch auf Betriebsrente hat jeder, der mindestens 30 Jahre alt ist und fünf Jahre Betriebszugehörigkeit erfüllt. Bis 31. Dezember 2005 gilt: Mindestalter 35 Jahre und zehn Jahre Betriebszugehörigkeit.

Die IG Metall rät deshalb: Holt euch nähere Auskunft zur betrieblichen Altersversorgung beim Betriebsrat oder bei der Personalabteilung und zur gesetzlichen Rente bei einer Beratungsstelle eures Rentenversicherungsträgers ein.

Personenkreis für den die Abfindungsregelungen nicht gelten

- Auszubildende,
- BA-Studenten,
- Mitarbeiter mit einem befristeten Arbeitsvertrag (z.B. Ferienbeschäftigte, Praktikanten etc.)
- Mitarbeiter mit Austrittsdatum inklusive Altersteilzeit
- Mitglieder der Forschungsaustauschgruppe
- Mitglieder der Internationalen Nachwuchsgruppe
- Mitglieder der Nachwuchsgruppe am Standort
- Expats / Impats

